Auszüge aus Doktor-Dissertationen
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Georg August-Universität zu Göttingen.
Jahrgang 1920.

Abkürzungen:

A.V. = Arbeitsvertrag.
B.G.B. = Bürgerliches Gesetzbuch.
G.O. = Gewerbeordnung.
R.V. = Reichsverfassung vom 11. VIII. 1919.
T.V. = Tarifvertrag.
VO. = Verordnung vom 23. XII. 1918.

# Die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages nach der Verordnung vom 23. XII. 1918.

Von
Hainz Metzger,
Referendar.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Referent: Prof. Dr. P. Oertmann.

## I. Die Gesetzesnorm.

Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1918.

§ 1. Sind die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt (Tarifvertrag), so sind Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen. Abweichende Vereinbarungen sind jedoch wirksam, soweit sie im T.V.

grundsätzlich zugelassen sind, oder soweit sie eine Änderung der Arbeitsbedingungen zu Gunsten des Arbeitnehmers enthalten und im T.V. nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. An die Stelle unwirksamer Vereinbarungen treten die entsprechenden Bestimmungen des T.V.

Beteiligte Personen im Sinne des Absatzes I sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vertragsparteien des T.V. oder Mitglieder der vertragsschließenden Vereinigungen sind oder bei Abschluß des A.V. gewesen sind oder die den A.V. unter Berufung auf den T.V. abgeschlossen haben.

## II. Einleitung.

Der das moderne Recht der Schuldverhältnisse beherrschende Grundsatz der Vertragsfreiheit führte angesichts der Umgestaltung aller wirtschaftlichen und sozialen Lebensverhältnisse in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts einen Widerspruch zwischen Recht und Gesellschaft herbei. Vom Recht wurde der schrankenlose Individualismus begünstigt, was eine Ansammlung tatsächlicher Machtmittel in den Händen weniger Einzelner und eine Abhängigkeit großer Volksschichten von diesen zur Folge hatte. Besonders der A.V. gestaltete sich vom freien Vertragsverhältnis mehr und mehr zum einseitigen Herrschaftsverhältnis, auf das der Arbeitgeber als Eigner der Produktionsmittel allein bestimmenden Einfluß hatte. Erst dadurch, daß sich die Arbeitnehmer zu organisierten Verbänden zusammenschlossen und im T.V. das Mittel fanden, ihren kollektiven Willen zur Geltung zu bringen, wurde das Arbeitsverhältnis wieder Gegenstand freier Übereinkunft. Allein der T.V., eine Schöpfung des modernen Arbeitsgeistes, fand im bisherigen individualistischen Rechtssystem keine seinem eigensten Wesen entsprechende Stellung. Seine spezialrechtliche Regelung war

daher eine zwingende Notwendigkeit. Diese Regelung ist durch die VO. vom 23. XII. 1918 erfolgt. Besonders tiefgreifend ist hierdurch das Verhältnis vom T.V. zum Einzelarbeitsvertrag umgestaltet worden. Denn § 1 VO. verleiht dem T.V. die als „Unabdingbarkeit" bezeichnete Rechtswirkung, nach der im Bereich eines T.V. grundsätzlich kein tarifwidriger A.V. geschlossen werden kann. Diese Rechtswirkung, die der T.V. nach bisherigem Recht nicht hatte, ist Gegenstand der nachstehenden Untersuchung. Dabei wird zur Grundlage die Interpretation des § 1 aus Entstehungsgeschichte und Geist der VO. als provisorischen Revolutionsgesetzes genommen werden.

## III. Die gesetzlichen Begriffsmerkmale des unabdingbaren Tarifvertrages.

Damit ein T.V. unabdingbar im Sinne der V.O. sein soll, muß er bestimmte gesetzliche Begriffsmerkmale enthalten. Entspricht der T.V. der in § 1 V.O. aufgestellten Definition nicht, so ist er nicht ungültig, sondern wird nur nach bisherigem Recht behandelt. Die einzelnen T.V. Bestandteile sind folgendermaßen zu umgrenzen: Unter Vertrag ist jeder Zusammenschluß mehrerer korrespondierender Willenserklärungen im Gegensatz zu jeder einseitigen Herstellung von Arbeitsnormen zu verstehen. Der Vertrag muß zum Zweck größerer Rechtssicherheit und technischer Erleichterung des Abschlusses der einzelnen A.V. schriftlich abgefaßt sein. Er muß wirkliche Bedingungen für den Abschluß einzelner A.V. enthalten, nicht bloße Richtlinien oder allgemeine Programmsätze. Enthält ein T.V. Verpflichtungen zum Abschluß einzelner A.V., so sind die dadurch entstehenden vorvertraglichen Bestandteile von den eigentlichen Tarifbestimmungen streng zu unterscheiden. Als Vertragsparteien kommen nur Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Frage. Arbeitnehmer sind alle natürlichen Personen, die vermöge

ihrer ökonomischen Lage als Dienstverpflichtete A.V. abzuschließen pflegen, während unter Arbeitgebern im Sinne der VO. jede natürliche oder juristische Person zu verstehen ist, die die Eigenschaft besitzt, gewöhnlich oder berufsmäßig A.V. als Dienstberechtigter oder Entgeltversprechender abzuschließen. Arbeitnehmer können nur in Form von Vereinigungen als Tarifkontrahenten auftreten, Arbeitgeber auch als Einzelne. Die Vereinigungen brauchen nicht rechtlich organisiert zu sein. Auch lose Arbeitermehrheiten besitzen Normsetzungsqualität im Sinne der VO. Die Vereinigungen dürfen aber nur Arbeitgeber oder nur Arbeitnehmer umfassen. Gesetzliche Berufsvertretungen haben keine Vollmacht zum Abschluß von T.V.

Exkurs. Die Beseitigung rechtlicher Hemmungen für die Tarifentwicklung durch das neue Recht. Alle Arbeiterberufsvereine haben jetzt die Möglichkeit, juristische Persönlichkeit zu erlangen. Nach Art. 124 Abs. 2 R.V. kann einem Verein die Rechtsfähigkeit nur dann versagt werden, wenn er den Strafgesetzen zuwiderläuft. Der § 153 G.O., als sonderrechtliche Bestrafung des Koalitionszwanges ist durch Gesetz vom 22. V. 1918 beseitigt worden. Die Landarbeiter und Schiffsmannschaften haben durch den Aufruf des Rates der Volksbeauftragten vom November 1918 die Koalitionsfreiheit erhalten. § 152 G.O. bedroht indessen weiter die Schlagkraft der Organisationen, weil er ihnen die Möglichkeit nimmt, mit rechtlichen Mitteln auf tarifbrüchige Mitglieder einzuwirken.

## IV. Die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages nach bisherigem Recht.

Der T.V. mußte vor Geltung der V.O. seiner rechtlichen Natur nach unter den allgemeinen Teil der Schuldverhältnisse des B.G.B. subsumiert werden. Bei Vertragsbruch standen dem

Verletzten je nach Lage des Falles ein Anspruch auf Erfüllung, ein Schadensersatzanspruch, ein Rücktrittsrecht nach § 326 B.G.B. oder ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 320 B.G.B. zu. Die praktische Geltendmachung dieser Ansprüche stieß aber auf zahlreiche Schwierigkeiten, weil die individualistischen Grundgedanken unseres Vertrags- und Koalitionsrechtes mit den kollektivistischen des T.V. nicht vereinbar waren. Dem inneren Wesen des T.V. wäre es entsprechender gewesen, seinen Normen eine Kraft beizulegen, welche ein Abdingen durch widersprechende A.V. überhaupt unmöglich machen mußte. Alle Konstruktionsversuche nach dieser Richtung mußten aber fehlschlagen, weil das Rechtsprinzip der Unabdingbarkeit mit den Grundgedanken unseres Obligationenrechtes unvereinbar war. Die Unabdingbarkeit vertrat für das bisherige Recht besonders Lotmar. Die Begründung, die er ihr gab, ist aber nicht durchschlagend und wird in der Literatur fast einstimmig abgelehnt. Ebenso ist der vom Gewerbegericht München hervorgehobene Gesichtspunkt, daß ein tarifwidriger A.V. gegen § 138 B.G.B. verstoße und daher nichtig sei, verfehlt, weil eine wirkliche Moralwidrigkeit derartiger A.V. in den meisten Fällen nicht vorzuliegen braucht.

Auch in der Frage, gegen wen sich der Anspruch wegen Vertragsverletzung im Zweifel — wenn sich die Parteistellung nicht aus dem Vertragsinhalt ergab — richtet, herrschte große Meinungsverschiedenheit. Der Vertretungstheorie, welche zu dem Ergebnis kommt, daß der T.V. in allen Fällen auch für und gegen die einzelnen Verbandsmitglieder wirke, wird vorgeworfen, daß sie die Vertragsbeziehungen zu sehr in die Hände der Einzelnen lege und die Kollektivverhältnisse des T.V. atomisiere. Die Verbandstheorie, welche nur die Verbände Vertragsparteien sein läßt, entspricht dem Wesen des T.V. zwar am meisten, ist den Gegnern jedoch zu umständlich, weil der Verletzte nur auf dem Weg über die Verbände klagen kann.

Auch kann sich der Einzelne den Rechtswirkungen des T.V. durch Austritt aus dem Verband jederzeit entziehen. Die dritte sogenannte Kumulationstheorie, die sowohl Mitglieder als auch Verbände Tarifvertragsparteien sein läßt, vereint außer den Vorteilen der beiden vorgenannten Theorien auch deren Nachteile, so daß sie zu wirklich praktisch brauchbaren Ergebnissen nicht führt.

Gegen diese durch die Anwendung des bürgerlichen Vertragsrechts verursachten Mängel glaubte ein großer Teil der herrschenden Literatur eine Abhilfe in der gesetzlichen Einführung des Rechtsprinzips der Unabdingbarkeit zu sehen. Die Normen des T.V., welche sich auf die A.V. beziehen, würden dadurch die zwingende Kraft objektiven Rechts erhalten. Eine Tarifverletzung durch abweichende A.V. würde rechtlich unmöglich gemacht, denn alle A.V. im Geltungsbereich eines T.V. kämen ipso iure mit dem Inhalt des T.V. zustande. Eine dahin zielende Tendenz war im Tarifrecht stets vorhanden. Ihre Entwicklung wurde durch die Kriegsgesetzgebung, welche die Grenzen zwischen privatem und öffentlichen Recht mehr und mehr verwischte, noch gefördert. Durch die Revolutionsgesetzgebung wurde die Unabdingbarkeit zum geltenden Recht erhoben.

## V. Die Unabdingbarkeit nach geltendem Recht.

1. Arbeitsverträge, die im Geltungsbereich eines gesetzmäßigen T.V. geschlossen werden, sind nach § 1 V.O. insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen. An die Stelle der unwirksamen Vereinbarungen treten die entsprechenden Bestimmungen des T.V. Nur die tarifwidrigen Teile des A.V. sind unwirksam; der ganze A.V. bleibt im Gegensatz zu § 139 B.G.B. selbst dann gültig, wenn er ohne die unwirksame Bestimmung nicht vorgenommen sein würde. Die tarifwidrigen Bestimmungen des A.V. werden durch die entspre-

chenden Normen des T.V. ersetzt. Ansprüche aus ihnen haben ihren Rechtsgrund unmittelbar im abgeänderten A.V. Da die Tarifnormen die zwingende Kraft öffentl. Rechts haben, ist der T.V. in seinem wichtigsten Teil nicht mehr obligatorischer Vertrag, sondern rechtssetzende Willenseinigung — Rechtsquelle. Aus dieser Funktion der Tarifnormen folgert Roman Boos — „der Gesamtarbeitsvertrag nach schweiz. Recht“, — daß der T.V. als personenrechtliche Verbandsgemeinschaft die ihm unterworfenen Arbeitsverhältnisse mit einer Art sachenrechtlicher Dinglichkeit unmittelbar regeln, und daß es im Tarifvertragsbereich eigentliche Arbeitsverträge nicht mehr gäbe. Diese Auffassung, die auch für das deutsche Recht beansprucht werden könnte, ist abzulehnen, da der T.V. nach wie vor wichtige schuldrechtliche Bestandteile enthält.

2. Das Gesetz erstreckt die zwingende Kraft der Tarifnormen nur auf einen beschränkten Personenkreis. Nur A.V. zwischen „beteiligten“ Personen werden von der Unabdingbarkeit betroffen. Zu den Beteiligten im Sinne des Gesetzes gehören nach § 1 Abs. II VO.:

a) Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vertragsparteien des T.V. sind. Auf Arbeitgeberseite wird der Einzelne im Firmentarif dann Vertragspartei, wenn er persönlich oder durch Vertreter an dem Vertragsschluß teilgenommen hat. Im Verbandstarif muß der Einzelne auf Grund satzungsgemäßer oder erteilter Vollmacht vom Verband vertreten worden sein. Arbeitnehmer müssen entweder einzeln Vollmacht ausgestellt oder den T.V. persönlich unterzeichnet haben, um als Kontrahenten persönlich berechtigt oder verpflichtet zu werden.

b) Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Mitglieder der vertragsschließenden Vereinigungen sind. Auf den inneren Willen dieser Personen, an den T.V. gebunden oder nicht gebunden zu sein, kommt es nicht an. Die Tatsache der Mit-

gliedschaft entscheidet. Auch für alle Personen, die während der Dauer eines A.V. einem tarifverhafteten Verband beitreten, gestaltet sich der A.V. ipso iure tarifmäßig. Voraussetzung ist naturgemäß, daß der Verein statutenmäßig ermächtigt ist, Tarifverträge über Lohn- und Arbeitsbedingungen abzuschließen.

c) Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die bei Abschluß des A.V. Mitglieder der vertragsschließenden Vereinigungen gewesen sind. Diese Vorschrift verhindert die Flucht vor den Tarifnormen durch Austritt aus dem Verband, der den Mitgliedern nach § 152 G.O. ja jederzeit freisteht. Als unzulässige Gesetzesumgehung ist es aufzufassen, wenn Arbeiter eines Betriebes ihre Dienstverträge kündigen, dann aus ihrer tarifgebundenen Organisation austreten und nunmehr tarifwidrige A.V. von dem Arbeitgeber erpressen. Derartige A.V. sind unwirksam, wenn auch die Arbeiter bei ihrem Abschluß streng genommen nicht zu den „Beteiligten" im Sinne des Gesetzes gehören. Das gegenteilige Ergebnis würde gegen den Grundsatz verstoßen, daß auch Tarifverträge nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte auszulegen sind.

d) Arbeitgeber und Arbeitnehmer die den A.V. unter Berufung auf den T.V. abgeschlossen haben. Alle Personen, die sich dem T.V. freiwillig unterworfen haben, behalten also während seiner ganzen Geltungsdauer den Charakter als „Beteiligte", unbeschadet ob sie in nachträgliche Änderungen der Tarifbestimmungen einwilligen oder nicht. Werden A.V. von Arbeitern, welche sie unter Berufung auf den T.V. abgeschlossen haben, gekündigt und alsbald durch tarifwidrige A.V. ersetzt, so kann nur unter objektiver Berücksichtung der Tarifzwecke entschieden werden, ob hierin eine Gesetzesumgehung liegt. Erstrebt ein derartiger Neuabschluß von A.V. eine Sicherung von Sondervorteilen für eine einzelne Arbeitergruppe und steht sie im Gegensatz zu den üblichen Normalarbeitsbedingungen des

Gewerbes, so wird man sie aus dem Geist der V.O. heraus als unwirksam bezeichnen müssen. Wirksam wäre hingegen ein Neuabschluß, durch den von einer Arbeitergruppe eine Angleichung ihrer schlechteren Arbeitsbedingungen an die besseren des gesamten Gewerbes versucht wird.

3. Die Ausnahmen von der Unabdingbarkeit.

a) Abweichende Vereinbarungen sind wirksam, soweit sie im T.V. grundsätzlich zugelassen sind. Es handelt sich hierbei lediglich um Ausführungsbestimmungen zu den Tarifnormen, weil diese nicht allen Schwankungen des Produktionsprozesses, allen lokalen und betriebstechnischen Eigentümlichkeiten und jeder individuellen Verschiedenheit der Arbeitsleistenden von vornherein gerecht werden können.

b) Abweichende Vereinbarungen sind ferner wirksam, wenn sie eine Änderung der Arbeitsbedingungen zugunsten der Arbeitnehmer enthalten und im T.V. nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. Nach der Absicht des Gesetzes sollen alle Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer Mindestbedingungen sein. Rechtspolitischer Zweck der Bestimmung ist: Beseitigung und Verhütung der Schmutzkonkurrenz für den Arbeitgeber. Garantie eines Existenzminimums, Ermöglichung der Belohnung besserer Einzelleistungen und Öffnung des Weges zum sozialen Aufstieg für den Arbeitnehmer. Was heißt im einzelnen Fall günstiger für den Arbeitnehmer? Zweifelhaft kann dies z. B. sein, wenn der Arbeitnehmer auf der einen Seite zwar eine Vergünstigung erlangt, an anderer Stelle aber eine Einbuße erleidet und Vergünstigung und Einbuße sich etwa das Gleichgewicht halten. Hier ist die Frage, ob die Abrede günstiger als die entsprechende Tarifbestimmung für den Arbeitnehmer ist, nur unter objektiver Würdigung aller Umstände, insbesondere der Frage zu entscheiden, ob der tarifwidrige A.V. geeignet ist, die Zwecke des T.V. zu fördern oder zu gefährden. Die betreffende

Abrede muß verallgemeinert günstigere Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer im Rahmen der bestehenden T.V. ergeben. Nur dann ist sie auch für den Einzelnen „günstiger“ im Sinne des Gesetzes. Ist der Punkt, über den eine Sondervereinbarung getroffen wird, nicht tariflich geregelt, so liegt eine wirksame „ergänzende“ Abrede vor. Ist im T.V. eine bestimmte Vereinbarung zwar verboten, enthält der T.V. aber keine entsprechende Bestimmungen, die an Stelle der verbotenen treten können, so hat es in der Regel bei der bloßen Unwirksamkeit sein Bewenden.

Ein de iure unabdingbarer T.V. kann de facto wirkungslos gemacht werden, wenn der Arbeiter im Einverständnis mit dem Arbeitgeber zu untertariflichen Bedingungen arbeitet. Hier entsteht die Frage, ob der Arbeiter später die Differenz zwischen Tariflohn und vereinbartem Lohn einklagen kann, weil sein Verzicht auf den Tariflohn als abweichende und unter Umständen für ihn ungünstigere Vereinbarung von der Unabdingbarkeit getroffen wird. Hat der Arbeiter auf seine Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag ganz oder teilweise verzichtet, was er zweifellos rechtswirksam kann, so ist ein nachträglicher Differenzanspruch ausgeschlossen. Leidet aber ein von dem Arbeiter eingegangener Verzichtsvertrag unter Willensmängeln, wie Irrtum, Drohung, Täuschung, so kann auch die Lohndifferenz, auf die dann rechtsgültig nicht verzichtet ist, nachträglich eingeklagt werden, indem der Arbeiter seinen Verzicht anficht.

---

Druck der Dieterich'schen Univ.=Buchdruckerei (W. Fr. Kaestner) in Göttingen.